

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	Rel.:	1
		Del:	30 aprile 2024
		Pag.:1	di 7

BITRIGAS S.r.l.

Metano Biccari & Trinitapoli

**REGOLAMENTO INTERNO RECANTE LA DISCIPLINA
PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE DIPENDENTE**
Approvato dall' amministratore unico in data 30/04/2024

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	<i>Rel.:</i>	1
		<i>Del:</i>	30 aprile 2024
		<i>Pag.:</i> 2	di 7

INDICE

Art. 1 - Finalità ed ambito di applicazione.....	3
Art. 2 - Principi	3
Art. 3 – Verifica delle esigenze.....	3
Art. 4 – Competenza	4
Art. 5 – Avvisi di selezione	4
Art. 6 – Requisiti di partecipazione	4
Art. 7 – Commissione esaminatrice	5
Art. 8 – Modalità di svolgimento della selezione	5
Art. 9 - Assunzione	6
Art.10 – Gestione delle condizioni contrattuali e trattamento economico.....	6
Art. 11 - Normativa di riferimento	6
Art. 12 - Definizione delle controversie	7
Art. 13 - Entrata in vigore	7

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	Rel.:	1
		Del:	30 aprile 2024
		Pag.:3	di 7

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1 - Finalità ed ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce le procedure, i requisiti ed i criteri da seguire per il reclutamento del personale dipendente, da collocare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con Bitrigas S.r.l., società interamente partecipata dai comuni di Biccari e Trinitapoli.

Art. 2 - Principi

In conformità ai principi generali di sana e corretta amministrazione, nonché di trasparenza, pubblicità ed imparzialità Bitrigas S.r.l., può indire procedure selettive comparative per il reclutamento di personale dipendente, che dovranno rispettare i seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione;
- b) modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- c) attuazione di meccanismi oggettivi e trasparenti, al fine della verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalle posizioni lavorative da ricoprire;
- d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, ai sensi della Legge n° 125/1991.

Art. 3 – Verifica delle esigenze

Ogni anno, in sede di presentazione del Piano Triennale delle attività vengono anche definite le risorse necessarie per la loro realizzazione. L'amministratore unico verifica, con il supporto e la collaborazione del Direttore tecnico della Società, il corretto dimensionamento in termini di organico, sia a livello quantitativo che qualitativo, al fine di poter soddisfare ed attuare il programma delle attività annuali della Società. Qualora rilevino che la dotazione di organico non sia sufficiente per lo svolgimento delle attività aziendali, il l'amministratore unico, di concerto e sentito il Direttore tecnico, può attivare la procedura prevista all'art. 4 del presente regolamento. Tali necessità di assunzione possono essere anche evidenziate in corso d'anno a fronte di nuovi sopraggiunte necessità o progetti aziendali per le quali il personale in forza non abbia i relativi requisiti.

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	Rel.:	1
		Del:	30 aprile 2024
		Pag.:4	di 7

Art. 4 – Competenza

L'amministratore unico provvede all'attivazione delle procedure di reclutamento del personale motivandone la necessità, per far fronte alle suddette esigenze di organico e nell'ambito delle compatibilità economiche e dei limiti previsti dalla legge, per assunzioni con contratti a tempo determinato ed indeterminato, e secondo quanto specificatamente previsto dal contratto collettivo nazionale del settore di riferimento, applicato dalla Società. Le decisioni di assunzioni vengono formalizzate anche nelle previsioni di budget annuale.

Art. 5 – Avvisi di selezione

La procedura di reclutamento prende avvio con la pubblicazione sul sito della Società di un avviso di Selezione che deve riportare:

- a) il profilo professionale oggetto della procedura con una descrizione della posizione da ricoprire;
- b) il numero delle posizioni da ricoprire;
- c) i requisiti soggettivi generali di ammissione.

Art. 6 – Requisiti di partecipazione

Potranno essere ammessi alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti di natura generale:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non avere riportato condanne penali, ed inesistenza di provvedimenti di interdizione o prevenzione;
- d) essere di età non inferiore a 18 anni;
- e) possedere l'idoneità fisica a ricoprire la specifica mansione richiesta;

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	Rel.:	1
		Del:	30 aprile 2024
		Pag.:5	di 7

f) essere in regola con gli obblighi di leva o del servizio civile per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985.

g) di non trovarsi nelle condizioni di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., il quale così recita: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Art. 7 – Commissione esaminatrice

Per ogni procedura di selezione del personale, l'amministratore unico presiede un'apposita Commissione Esaminatrice di Valutazione, composta da altri due membri scelti tra il personale interno o tra esperti esterni alla società, in possesso di comprovate competenze professionali in relazione al ruolo richiesto o allo specifico settore del profilo professionale da selezionare.

La Società, nell'ambito dell'attività di recruiting del personale può avvalersi della collaborazione di società esterne specializzate nell'attività di ricerca e selezione del personale, che dovranno rispettare gli stessi principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza "adottati dalla Società e di cui al presente Regolamento" (oppure dalla vigente normativa), fermo restando che la scelta del candidato idoneo sarà di esclusiva pertinenza e competenza della commissione esaminatrice, che attesti il possesso di abilità trasversali attinenti l'attitudine alle mansioni proprie del profilo professionale (a titolo esemplificativo: verifica di attitudine al ruolo da ricoprire, comportamenti organizzativi, motivazione professionale).

Art. 8 – Modalità di svolgimento della selezione

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	Rel.:	1
		Del:	30 aprile 2024
		Pag.:6	di 7

La Commissione Esaminatrice procede alla valutazione ed alla selezione dei candidati attenendosi alle indicazioni previste nell'avviso di selezione.

Nello svolgimento della procedura dovranno essere rispettate le seguenti fasi:

- a) esame dei *curricula vitae* con valutazione degli stessi;
- b) colloquio con i candidati ammessi finalizzato alla valutazione delle attitudini e delle conoscenze personali.

La Commissione, al termine della fase di selezione, preso atto dei *curricula* e delle risultanze dei colloqui, propone il/i nominativo/i per la relativa assunzione.

Art. 9 - Assunzione

L'amministratore unico dispone l'assunzione del/i soggetto/i proposto/i dalla Commissione. Prima di procedere alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro, è necessaria una verifica dei requisiti generali e particolari previsti dalla selezione; deve essere sottoscritta apposita dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000 attestante l'assenza di condanne penali e di procedimenti penali pendenti nonché di misure restrittive della libertà personale, con riserva da parte dell'azienda di sottoporre a verifica le dichiarazioni rese. Inoltre, in fase di preassunzione, potrebbe rendersi necessaria una verifica di idoneità fisica alla mansione specifica richiesta, che deve essere attestata dal medico aziendale con apposita visita medica. Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova, della durata indicata nella normativa contrattuale nazionale.

Art.10 – Gestione delle condizioni contrattuali e trattamento economico

Le condizioni contrattuali ed il trattamento economico offerto al momento dell'assunzione vengono stabiliti dall'amministratore unico. Alle risorse con esperienza pregressa verrà proposto un trattamento adeguato alle abilità ed al grado di preparazione acquisito.

Art. 11 - Normativa di riferimento

	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE	<i>Rel.:</i>	1
		<i>Del:</i>	30 aprile 2024
		<i>Pag.:</i> 7	di 7

Per quanto non previsto nel presente regolamento trovano applicazione, in quanto applicabili, le leggi ed i regolamenti vigenti in materia.

Art. 12 - Definizione delle controversie

Le controversie sono deferite al foro competente per territorio.

Art. 13 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte dell'Amministratore Unico.

A decorrere da tale data, il presente Regolamento sostituisce integralmente ogni precedente norma regolamentare in materia.